

Ông Đặng Công Ngữ: Việc tiến cử lãnh đạo dưới 35 tuổi thể hiện 'Đà Nẵng đổi mới'

Trước việc thành phố ban hành cơ chế để công chức dưới 35 tuổi có thể được cấp trên tiến cử vào vị trí lãnh đạo, ông Đặng Công Ngữ (nguyên Giám đốc Sở Nội vụ Đà Nẵng) cho rằng cần tiến hành công khai và công tâm.

Ban Thường vụ Thành ủy Đà Nẵng vừa ban hành [Đề án](#) xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ đảm nhiệm các chức danh diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý, cán bộ chủ chốt thành phố đến năm 2025 và những năm tiếp theo (viết tắt là Đề án cán bộ trẻ).

Ông Đặng Công Ngữ (nguyên Giám đốc Sở Nội vụ Đà Nẵng) cho biết, giai đoạn 2005-2010, Thành ủy đã có chủ trương mỗi Thành ủy viên giới thiệu cán bộ nguồn để thay thế mình. Nhưng đây là lần đầu tiên Đà Nẵng ban hành một Đề án về cơ chế cấp trên tiến cử cán bộ trẻ ở dưới.

- Đề án cán bộ trẻ có điểm gì mới so với chủ trương trước đây, thưa ông?

- Đà Nẵng là địa phương đầu tiên cả nước thi tuyển các chức danh lãnh đạo. Ban đầu là hiệu phó trường THPT Phan Châu Trinh, sau đó là hiệu phó, hiệu trưởng, trưởng phòng, phó phòng rồi Phó viện nghiên cứu kinh tế-xã hội thành phố (cán bộ diện Thành ủy quản lý). Chức danh cao nhất mà thành phố thi tuyển là Giám đốc Sở Xây dựng. Nhắc lại để thấy Đà Nẵng đã đưa ra nhiều giải pháp cụ thể chọn người tài làm lãnh đạo.

Đề án cán bộ trẻ mà Ban Thường vụ Thành ủy Đà Nẵng vừa ban hành là chủ trương đúng đắn, thể hiện sự quyết tâm và đổi mới trong công tác cán bộ.

Đề án tuy phải chờ UBND thành phố có chương trình triển khai cụ thể, nhưng đã thể hiện nhiều điểm mới. Đó là, Đề án mạnh dạn đưa ra 5 tiêu chuẩn cho người được tiến cử, như tốt nghiệp đại học chính quy hệ công lập, có ít nhất 5 năm công tác, có uy tín và thành tích tiêu biểu, dưới 35 tuổi...

Khi đưa ra 5 tiêu chuẩn này thì 4 tiêu chuẩn nằm ở phần cứng, một tiêu chuẩn mang tính năng lực. Đánh giá chọn lựa cán bộ thì cái đầu tiên phải là năng lực phẩm chất, tuy nhiên điều này không thể đánh đồng với bằng cấp. Theo tôi, tiêu chuẩn đưa ra là những người đã kinh qua công tác, có năng lực và có thành tích nổi trội, xuất sắc thì chuẩn hơn.

Ngoài ra, thành phố cần xem xét đến những người tốt nghiệp hệ ngoài công lập. Vì thực tế, nhiều trường tư thực đào tạo những ngành có sinh viên rất giỏi. Ví dụ ở Đà Nẵng, ĐH Duy Tân đang đứng đầu về đào tạo nhân lực ngành du lịch và công nghệ thông tin; nhiều sinh viên trường tư thực đi thi đấu robocon ở châu Á đã làm rạng danh Việt Nam.

- Một số người lo ngại mục đích tốt của cơ chế tiến cử này sẽ khó đạt được bởi tình trạng "nhất hậu duệ, nhì tiền tề, ba quan hệ, bốn trí tuệ" được nhắc đến lâu nay. Ông nghĩ sao?



Ông Đặng Công Ngữ, nguyên Giám đốc Sở Nội vụ TP Đà Nẵng. Ảnh: Nguyễn Đông.

- Tiến cử là công việc ông cha ta đã làm. Thời phong kiến, các quan lại có vị trí cao trong triều đình phải cử một người có tài đức, có triển vọng để triều đình bổ nhiệm. Tiến cử với tinh thần trách nhiệm, công tâm, khách quan thì rất tốt. Nhưng không loại trừ yếu tố cá nhân chi phối, đặc biệt là từ xưa đến nay tính chịu trách nhiệm về sự tiến cử còn mờ nhạt. Giả sử người được tiến cử không thành công, thậm chí là có vi phạm thì rất ít khi truy người tiến cử, và cuối cùng đều đổ cho tập thể.

Ở nước ngoài, khi cá nhân tiến cử, giới thiệu một người cho ai thì họ dùng cả uy tín, danh dự một đời mình. Còn ở Việt Nam lâu nay vẫn còn tâm lý giới thiệu người quen, người trong đơn vị, cùng ê kíp với mình. Một tâm lý khác là người tiến cử sợ trách nhiệm nên thường chọn những người tròn trĩnh, an toàn, không dám chọn những người cá tính, đột phá trong công việc.

Việc giới thiệu người nhà vào cùng cơ quan, công bằng mà nói, nếu người được giới thiệu thực sự có năng lực và phẩm chất thì tốt. Tôi tin nếu làm khách quan, công khai và công tâm thì dư luận không quá khắt khe với chuyện này. Tất nhiên ở đây sẽ có khó xử về sau, vì khi đánh giá vừa có chung, vừa có tình riêng. Do đó việc bổ nhiệm cán bộ cần tránh tình cảm riêng tư và phải có thăm dò trong đơn vị, quần chúng để chọn lựa đúng. Theo tôi, khi UBND thành phố hoàn thiện Đề án, cần bổ sung việc thăm dò uy tín của người được tiến cử trong tập thể mình công tác, còn thăm dò như thế nào thì những đơn vị được giao thực hiện tính toán cụ thể.



Đà Nẵng là thành phố có sự đầu tư cho đội ngũ cán bộ công chức chất lượng cao, vì mục tiêu phục vụ người dân. Ảnh minh họa: Nguyễn Đông.

- Ông đánh giá như thế nào về quy định giới hạn tuổi người được tiến cử làm lãnh đạo, quản lý không quá 35?
- Yêu cầu tiến cử cán bộ trẻ không phải là mới ở Đà Nẵng. Nhưng đây là lần đầu tiên đưa ra con số cụ thể về độ tuổi. Trong 5 tiêu chuẩn đã đề cập, người được tiến cử phải có ít nhất 5 năm công tác, nhưng sau lại chốt độ tuổi không được vượt quá 35 ở thời điểm được tiến cử. Tức là người được tiến cử phải lọt ở giữa 2 điều kiện này.

Như thế, thông thường người dưới 26 tuổi sẽ không được tiến cử (vì sau khi tốt nghiệp ĐH phải đủ 5 năm công tác). Điều này có thể dẫn đến bỏ sót nhân tài, vì "tài đâu đợi tuổi". Ở nước ngoài người ta có Bộ trưởng 28 tuổi. Do đó, với những người giỏi thực sự thì không cần đến 5 năm công tác.

Dù thành phố đang có nguồn công chức dồi dào từ chính sách thu hút nhân tài và Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng nếu tính trong độ tuổi từ 27 đến 34 thì con số không nhiều. Và khi càng ít người lọt vào độ tuổi cho phép, càng ít lựa chọn. Vì thế, phải tính toán lại những giới hạn này.

Theo tôi, có thể bổ sung tiêu chuẩn là nếu công chức thông qua thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo, quản lý thì tuổi công tác có thể ít hơn con số 5 năm. Thêm vào đó, phải đầu tư nhiều hơn nữa về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ. Có thể tính đến việc đào tạo nhân tài theo hướng "chuyên quan" (đào tạo để làm quản lý). Như thế mới bổ sung được nhiều nguồn cho việc tiến cử.

- Cần có quy định mỗi lãnh đạo được tiến cử bao nhiêu người, nhằm tránh giới thiệu tràn lan và đảm bảo quá trình theo dõi, giúp đỡ sau tiến cử. Ông nghĩ sao?

- Tôi nghĩ cũng nên quy định mỗi lãnh đạo được tiến cử bao nhiêu người để bản thân người tiến cử có sự chọn lọc và chịu trách nhiệm với người mình giới thiệu. Theo tôi, mỗi Thành ủy viên, thủ trưởng cơ quan, đơn vị nên giới thiệu tối đa 2 người. Trong đó, một người trong và một người ngoài đơn vị mình để đảm bảo khách quan, công tâm. Nếu nhiều lãnh đạo giới thiệu trùng người, thì coi như người đó có tín nhiệm cao.



Đề án của Đà Nẵng nhằm phát huy hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao hiện có. Ảnh minh họa: Nguyễn Đông.

- Để mở đường cho người trẻ làm lãnh đạo, Đề án đưa ra các chế độ, chính sách động viên người lớn tuổi nghỉ hưu trước tuổi. Ông góp ý như thế nào đối với nội dung này?

- Ở đây, Ban Thường vụ Thành ủy Đà Nẵng đã thẳng thắn đưa ra giải pháp xóa rào cản cho cán bộ trẻ. Nhưng cụm từ "động viên người lớn tuổi nghỉ hưu sớm" theo tôi là rất chung chung. Đúng ra phải là "động viên cán bộ có chức vụ về hưu sớm". Tuy nhiên việc này không dễ thực hiện. Nhiều người lớn tuổi nhưng có kinh nghiệm, đang làm tốt công việc của họ giờ lại động viên họ nghỉ thì cũng không nên. Hoặc khi động viên nhưng người lãnh đạo đó không đồng ý nghỉ thì cũng không có vị trí cho người trẻ thử thách, thể hiện mình.

Thay vào đó, cần phải ban hành cơ chế đánh giá cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo. Việc đánh giá này sẽ tập trung vào tiêu chí "có hoàn thành nhiệm vụ hay không". Nếu lãnh đạo lớn tuổi không đáp ứng được yêu cầu công việc thì phải nghỉ thôi.